

PROMOWANIE INTEGRACJI RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH KOBIET W SZKOŁACH WYŻSZYCH WYZNACZNIKIEM NOWEGO KIERUNKU PRZEMIAN EUROPEJSKIEJ WSPÓLNOTY AKADEMICKIEJ

Problematyka kobiet w kontekście przemian europejskiego szkolnictwa wyższego

Przełom XX i XXI wieku to okres znaczących procesów integracyjnych w Europie. Procesy te dokonują się także w zakresie kształcenia i edukacji. Proces boloński zainicjował kreowanie wspólnej europejskiej przestrzeni szkolnictwa wyższego. W dokumentach międzynarodowych, deklaracjach (m.in. w Sorbonie, Lizbonie) i raportach oświatowych wytyczane są pewne standardy mające przede wszystkim na celu dopasowanie systemów kształcenia na poziomie wyższym do oczekiwań społeczeństw informacyjnych, opartych na globalnej ekonomii, oraz społeczeństw wiedzy, opartych na wspólnym kanonie wartości. Podkreśla się, że celem konsolidacji jest zdobycie umiejętności niezbędnych do stawiania czoła wyzwaniom nowego tysiąclecia wraz ze świadomością wspólnych wartości oraz przynależności do wspólnej przestrzeni społeczno-kulturalnej.

Pod wpływem różnych nurtów ideologicznych do podstawowych wartości wspólnotowych nowoczesnych społeczeństw zalicza się poszanowanie podmiotowości każdej jednostki i zagwarantowanie jej możliwości pełnego rozwoju. W szczególny sposób odnosi się to do grupy przez wieki dyskryminowanej, tj. do kobiet. Respektowanie tej wartości w edukacji wyrażać się ma w znoszeniu wszelkich form dyskryminacji i nierówności, zagwarantowaniu rzeczywistej równości w dostępie do wszystkich kierunków studiów, wszystkich rodzajów uczelni, a także zapewnienie równych praw i równych szans w zdobywaniu kwalifikacji, uprawnień i kompetencji związanych z pracą naukowo-dydaktyczną.

Za sprawą najpierw ruchów emancypacyjnych, później feministycznych, kobiety wywalczyły sobie początkowo prawo do edukacji, potem prawo do kształcenia na poziomie wyższym, a tym samym zyskały możliwość zajmowania stanowisk akademickich. Umożliwiło im to podjęcie pracy w zawodach cieszących się społecznym uznaniem, zdobycie większej niezależności osobistej i finansowej. Dopiero jednak pod wpływem głębokich przemian społeczno-obyczajowych lat 60. minionego wieku dokonała się na ogromną skalę aktywizacja zawodowa kobiet oraz nastąpiły zmiany ich świadomości. Wykształcenie, jak nigdy dotąd, stało się czynnikiem określającym sta-

tus społeczno-ekonomiczny współczesnej kobiety¹, a praca naukowa jest wysoko sytuowana na skalach stratyfikacyjnych, przynosząc prestiż społeczny i poczucie osobistej satysfakcji.

Zawód nauczyciela akademickiego należy do tych, które szczególnie w minionym wieku podlegały intensywnej feminizacji, stając się coraz bardziej dostępne dla kobiet. Pomimo formalnie zagwarantowanego równouprawnienia, nadal w niektórych obszarach istnieją znaczne dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami na stanowiskach akademickich². Są one utrwalane przez tradycyjne wzorce kulturowe i funkcjonujące społecznie systemy postępowania. Potwierdzają to analizy naukowe oraz praktyka życia codziennego. Wskazuje się, że kobiety doświadczają nierówności na rynku pracy, która rośnie, im wyższy jest ich poziom wykształcenia³. Znaczący problemem uważają, że przyznanie kobietom równych praw nie gwarantuje równych szans na kolejnych etapach kariery naukowo-dydaktycznej. Dostrzegalnym przejawem nierówności jest wolniejsze tempo awansu zawodowego i rzadsze powierzanie kobietom pracującym na wyższych uczelniach funkcji kierowniczych.

Tak więc, możliwość podejmowania pracy naukowo-dydaktycznej przez kobiety nie oznacza dla nich optymalnych warunków rozwoju kariery zawodowej. Rozwój ten mierzony jest bowiem dokonywaną oceną pracy, formalnie uzyskiwanymi kolejno stopniami naukowymi w ustawowo określonych terminach, co warunkuje nie tylko kontynuowanie kariery zawodowej, ale w większości przypadków daje możliwość kierowania zespołami badawczymi, zarządzania szkołami wyższymi i uzyskiwania wyższych gratyfikacji finansowych.

Coraz wyraźniej zatem podnosi się kwestię kształtowania wspólnoty akademickiej z uwzględnieniem specyficznych potrzeb dziewcząt i kobiet, które zamierzają podjąć lub kontynuować przerwana pracę w zawodzie nauczyciela akademickiego. Budowanie zaś europejskiej wspólnoty akademickiej obejmować musi znoszenie wszelkich uprzedzeń i barier utrudniających lub uniemożliwiających podjęcie pracy naukowo-dydaktycznej z powodów religijnych, światopoglądowych, etnicznych, politycznych czy z powodu płci.

Wypracowane, międzynarodowe standardy oraz podejmowane praktyczne działania w szkolnictwie wyższym zmierzają w następujących kierunkach:

- zwiększenia liczby kobiet podejmujących naukę na studiach wyższych, a tym samym zwiększenia liczby kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w różnych sektorach gospodarki i biznesu;
- przeanalizowania szans i ograniczeń rozwoju karier zawodowych kobiet podejmujących pracę naukowo-dydaktyczną na wyższych uczelniach;
- zwiększenia liczby kobiet na samodzielnych stanowiskach akademickich;
- zwiększenia liczby kobiet piastujących najwyższe stanowiska władzy na uczelniach;
- odkrywania naukowych osiągnięć kobiet na przestrzeni dziejów i ich wkładu do dziedzictwa intelektualnego;
- znoszenia stereotypowych, dychotomicznych podziałów na dyscypliny „kobiece” i „męskie”.

¹ Zob. K. Slany, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Kraków 2002.

² Zob. D. Pauluk, *Modele roli kobiety w podręcznikach do wychowania seksualnego*, Kraków (w druku).

³ Za: K. Slany, *Alternatywne...*

Mechanizmy i środki zaradcze wspierania integracji ról rodzinnych i zawodowych kobiet jako elementy nowej jakości szkolnictwa wyższego

Coraz częściej socjologowie i demografowie wskazują, że w społeczeństwach XXI wieku funkcje macierzyńskie zyskiwać będą na szczególnym znaczeniu. Z kolei drugi kierunek przemian łączy się z dążeniem kobiet poprzez pracę do samorealizacji. Kobiety pełnią zatem dwie najistotniejsze role społeczne – rodzinne (macierzyńskie) i zawodowe. Najczęściej bywa jednak tak, że to, czego wymaga od kobiety jedna z nich, utrudnia lub uniemożliwia wywiązanie się z obowiązków nakładanych przez drugą. Klasycznym przykładem konfliktu ról w społeczeństwie nowoczesnym jest niemożność równie dobrego wywiązania się przez kobiety z powinności zawodowych i rodzinnych⁴. Określona pula energii i motywacji sprawia, że rodzą się konflikty pomiędzy rolami. Wynikające stąd napięcie jest często przyczyną rezygnacji przez kobiety z dalszej kariery zawodowej lub rezygnacji z funkcji macierzyńskich⁵. Kobieta rozdarta między tymi funkcjami staje przed trudnymi dylematami i wyborami. Konflikt ten dotyka w szczególności te kobiety, które: przejmują role zarezerwowane dotychczas dla mężczyzn, posiadają wysokie aspiracje i oczekiwania zawodowe, nie są w stanie pełnić, ze względu na wymagania, dwu rozbieżnych ról życiowych oraz są przekonane o imperatywnym dla nich znaczeniu ról tradycyjnych⁶.

Choć brak jest jednoznacznych rozwiązań tych konfliktów, to bez wątpienia można stwierdzić, że w społeczeństwach przełomu XX i XXI wieku istnieje konieczność promocji obu tych niezwykle istotnych ról – rodzinnej i zawodowej – na kilku płaszczyznach jednocześnie: prawno-administracyjnej, ekonomicznej, społecznej i osobistej.

Płaszczyzna prawno-administracyjna

Pomimo propagowanej zasady równości płci określone dla szkolnictwa wyższego nowe wymagania stanowią kolejne wyzwania, jakim muszą sprostać kobiety, by dotrzymać kroku dokonującym się przemianom społecznym. Aby zapewnić konkurencyjność europejskiego szkolnictwa wyższego na świecie konieczne jest budowanie prężnych ośrodków akademickich z wysokiej klasy kadrami naukowo-badawczą. Wśród podstawowych wytycznych nowego wymiaru europejskiej wspólnoty akademickiej znalazły się m.in.: promowanie międzynarodowego charakteru badań naukowych, mobilność kadry naukowo-dydaktycznej, ciągłe doksztalcanie i doskonalenie zawodowe, wysoka specjalizacja, biegła znajomość języków obcych, interdyscyplinarne podejście w badaniach naukowych, znajomość posługiwania się nowoczesnymi środkami

⁴ Zob. P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002.

⁵ Problematyka integracji ról rodzinnych i zawodowych kobiet pracujących na wyższych uczelniach podejmowana jest w publikacjach amerykańskich, np.: P. Bronstein, E. D. Rothblum, S. Soloman, *Ivy Halls and Glass Walls. Barriers to Academic Careers for Women and Ethnic Minorities*, [w:] R. Boice, J. Gainen red., *Building a Diverse Faculty, New Directions for Teaching and Learning*, nr 53, San Francisco 1993; L. W. Perna, *The Relationship Between Family Responsibilities and Employment Status Among College and University Faculty*, „The Journal of Higher Education” 2001, 72, nr 5, s. 584; G. Sonnert, G. Holton, *Gender Differences in Science Careers*, New Brunswick (Nowy Jork) 1995.

⁶ Za: K. Slany, *O kwestii kobiecej: dylematy i kontrowersje*, [w:] K. Frysztański red., *Z zagadnień socjologii stosowanej*, Kraków 1996.

technicznymi i komunikacji. Bez wątpienia dążenie do sprostania tym wymaganiom łączy się z wydłużaniem czasu poświęconego na doskonalenie i zdobywanie kompetencji zawodowych kosztem innych ról, w tym i funkcji rodzicielskich. Muszą zatem zostać wypracowane wspólne zasady ułatwiające kobietom wywiązywanie się z powierzanych im funkcji.

Aby zachęcić dziewczęta do podejmowania pracy naukowo-dydaktycznej i zapobiec jednocześnie odchodzeniu przez kobiety z tego zawodu, należy w ramach procesów integracyjnych zwrócić uwagę na:

- ujednolicenie przepisów prawnych i stworzenie odpowiednich warunków ekonomicznych, społecznych, medycznych umożliwiających kobietom w miarę „bezkolizyjnie” wypełnianie podjętych przez nie ról;
- zapewnienie wsparcia psychologicznego szczególnie tym dziewczętom i kobietom, które zamierzają kontynuować przerwana naukę, podjąć pracę naukowo-dydaktyczną bądź zdobyć kolejne stopnie naukowe po okresie przerwy wynikającej ze szczególnych sytuacji rodzinnych;
- kształtowanie świadomości społecznej z naciskiem na wskazanie wagi każdej z ról oraz uczenie tolerancji wobec dokonywanych przez kobiety wyborów;
- zapoznanie z dorobkiem naukowym kobiet i ich wkładem do dziedzictwa kulturowego i intelektualnego.

W przypadku kobiet zamierzających podjąć pracę naukową w pierwszej kolejności niezbędne wydaje się zapewnienie warunków ułatwiających im dostęp do szkolnictwa wyższego, wybranych przez siebie uczelni i kierunków studiów. Jak trafnie dostrzega F. Mayor:

Nie wolno ignorować połowy twórczego potencjału ludzkości. Trzeba dać kobietom środki na działanie nie tylko w sferze ekonomicznej, lecz również we wszystkich dziedzinach życia umysłowego i naukowego, w których ich talent i wizja świata były od nazbyt dawna przemilczane i lekceważone⁷.

Niezwykle ważnym postulatem jest umożliwienie im kontynuacji nauki po okresach przerwy wynikających z różnych sytuacji rodzinnych. Niezaprzeczalnie rezygnacja ze studiów doktoranckich czy rezygnacja z pracy u progu kariery naukowej przynosi wiele skutków negatywnych dla samych uczelni. Zalicza się do nich przede wszystkim utratę dobrze już przygotowanej kadry pracowników, posiadających spore doświadczenie dydaktyczne oraz konieczność ponownego inwestowania w nowych pracowników.

Istnieje zatem potrzeba upowszechnienia akcji na rzecz kształcenia ustawicznego jak również wskazania możliwości kształcenia przez Internet czy na odległość. Jeszcze głębiej problem ten dostrzega F. Mayor pisząc:

Kobiety i mężczyźni wszystkich krajów powinni mieć możliwość codziennie, chociaż przez godzinę, uczyć się, podwyższać swoje kwalifikacje i zyskiwać nowe, wzbogacać swoją wiedzę, poszerzać swoje umiejętności zawodowe i techniczne. Aby przeżyć, żyć lepiej i godniej, przyjaźniej żyć razem, mężczyźni i kobiety XXI wieku muszą mieć możliwość uczenia się do końca swoich dni⁸.

⁷ F. Mayor, *Przyszłość świata*, Warszawa 2001, s. 143.

⁸ Tamże, s. 145.

W Deklaracji Bolońskiej oraz w innych dokumentach dotyczących rozwoju szkolnictwa wyższego w krajach jednoczącej się Europy wskazuje się na konieczność łączenia wykształcenia akademickiego z praktyką zawodową. Powstanie nowych rynków pracy w wysoce wyspecjalizowanych stanowiskach zapewnia dobre warunki finansowe, ale i wymaga wykształconej kadry nowych pracowników. Wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, znajomość technologii cyfrowych, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne, przedsiębiorczość oraz znajomość języków obcych ma ułatwić także kobietom dostosowanie się do nowego rynku pracy i wymogów społeczeństwa wiedzy. Inwestowanie w te działania ma jednocześnie przeciwdziałać istniejącej marginalizacji społecznej ze względu na płeć, ma zapobiegać niepowodzeniom w nauce i przerywaniu nauki czy kariery zawodowej.

W deklaracjach dotyczących szkolnictwa wyższego sygnalizuje się przede wszystkim pilną potrzebę zwiększenia liczby studentek oraz obsadzania kobiecej kadry naukowej na uczelniach i wydziałach zdominowanych przez mężczyzn. Wskazuje się na fakt, że w krajach Unii Europejskiej od 2 do 4 razy więcej mężczyzn niż kobiet uzyskuje kwalifikacje uniwersyteckie w naukach ścisłych. Kobiety stanowią także zaledwie od jednej trzeciej do jednej czwartej personelu badawczego⁹.

W celu zwiększenia swojej konkurencyjności, w porównaniu z uczelniami na innych kontynentach, Unia Europejska dąży do wykształcenia najwyższej klasy nauczycieli akademickich, badaczy, inżynierów i techników. Uniwersytety dysponują nadal najważniejszymi ośrodkami kształcącymi tego typu kadry. Ekspertki podkreślają jednak, że w obawie przed brakiem perspektyw kariery zawodowej absolwenci kierunków technicznych i ścisłych będą poszukiwali zatrudnienia bardziej dochodowego niż sfera badań naukowych. Prognozy stopniowego odchodzenia na emeryturę wskazują, że około jednej trzeciej europejskich badaczy zmusza władze uczelni do poszukiwania nowych rozwiązań. Najbardziej perspektywicznym kierunkiem rozwoju wydaje się zwiększenie liczby kobiet pracujących w dziedzinach naukowych i technicznych, gdzie są one słabo reprezentowane, szczególnie na najwyższych stanowiskach. W tym celu podjęta została inicjatywa „Kobieta i nauki ścisłe”. Zamierzeniem tego programu jest zachęcenie jak największej liczby kobiet do udziału w europejskich badaniach, poprzez wskazanie głównych przeszkód stojących na drodze i opracowanie najskuteczniejszych metod służących do ich rozwiązania¹⁰. Podkreśla się przy tym konieczność odrzucenia pokutujących stereotypów społecznych, uznających te dyscypliny wiedzy za „mało kobiece”.

Wnoszonym postulatem mającym na celu podniesienie liczby kobiet podejmujących pracę naukowo-dydaktyczną może być poszerzenie oferty wsparcia prac doktorskich w ramach specjalnie przygotowywanych programów dla uzdolnionych studentów. W tym celu konieczne wydaje się wprowadzenie elastycznego harmonogramu pracy, uruchamianie akcji informacyjno-promocyjnych, które mogą zapobiegać zmniejszaniu się liczby przypadków przerywania pracy nad doktoratami z powodów rodzin-

⁹ *Proces Boloński. Europejskie programy edukacyjne*, materiały informacyjne z „Dnia Bolońskiego” zorganizowanego 14 maja 2003 roku w Krakowie przez Uniwersytet Jagielloński, Małopolskie Forum Edukacyjne, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Narodową Agencję programu Socrates/Erasmus.

¹⁰ Tamże, s. 29.

nych. Dla kobiet, które nie wykorzystują urlopu wychowawczego, znaczącym ułatwieniem byłoby uruchomienie żłobków i przedszkoli funkcjonujących w ośrodkach akademickich, łatwo dostępnych dla matki i zapewniających dziecku właściwą opiekę¹¹.

Warunkiem umożliwiającym kobietom rozpoczynającym karierę naukową godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym bez wątpienia będzie przyjęcie zindywidualizowanego i elastycznego systemu oceniania ich pracy. Przy takiej ocenie powinny być brane pod uwagę ich indywidualne biografie. Do innych rozwiązań należałoby zaliczyć: przedłużenie okresu stosunku pracy na okres urlopu macierzyńskiego, zagwarantowanie przedłużenia stosunku pracy, kiedy z przyczyn rodzinnych zostanie zmniejszony ich czas pracy, zapewnienie wsparcia finansowego kobietom powracającym do pracy po urlopach macierzyńskich, opiekuńczo-wychowawczych.

Do strategii, dzięki którym możliwe będzie zwiększenie liczby kobiet kończących studia i powracających do pracy naukowej, należy zaliczyć różne formy poradnictwa oraz monitorowanie osiągnięć i barier stojących na przeszkodzie w realizacji funkcji zawodowych, monitorowanie udziału kobiet na poszczególnych kierunkach studiów (szczególnie na kierunkach technicznych i ścisłych) i wyjeżdżania na staże zagraniczne, wykorzystywania stypendiów naukowych. W tym celu można uruchomić specjalną sieć internetową, wspierającą młodą kadrę kobiet naukowców, w ramach której kobiety będą mogły dzielić się swoimi problemami i otrzymywać porady prawne, pomoc psychologiczną, skonfrontować swoje wątpliwości z kobietami mającymi podobne trudności.

Niezwykle popularnymi postulatami wdrażanymi do praktyki życia w większości uczelni w krajach europejskich i amerykańskich jest pozauczelniarne wspieranie kobiet i inspirowanie do rozwijania inicjatyw kobiecych na uczelniach.

Z kolei powoływanie pełnomocników do spraw kobiet ma służyć urzeczywistnianiu zasady równouprawnienia w szkołach wyższych oraz zapobieganiu niekorzystnym sytuacjom poprzez opracowywanie specjalnych raportów o sytuacji kobiet.

Psychospołeczne mechanizmy wspierania kobiet w ich rolach rodzinno-zawodowych

Konieczność godzenia przez kobiety funkcji zawodowych z rodzinnymi bez wątpienia wiąże się ze znacznymi utrudnieniami na drodze awansu zawodowego. W teoriach naukowych pojawia się określenie „kobieta na pograniczu” (*the marginal woman*)¹², która uwikłana jest w role prowadzące do konfliktów, dylematów oraz niemożności ich optymalnego rozwiązania.

Oprócz uregulowań prawnych, zapisów w dokumentach poszczególnych uczelni, wytyczonych standardów międzynarodowych¹³ najważniejsze wydaje się jednak wy-

¹¹ M. Chodkowska, *Problemy realizacji karier zawodowych kobiet zatrudnionych w uniwersytecie*, [w:] B. Jędynak red., *Kobieta w kulturze i społeczeństwie*, t. 1, Lublin 1990.

¹² Zob. K. Slany, *O kwestii kobiecej...*

¹³ Raport roboczy ETAN „Polityka naukowa w Unii Europejskiej: upowszechnianie wysokiej jakości poprzez promowanie równości płci”, 1999; rezolucja Parlamentu Europejskiego dotycząca kobiet i nauki z dnia 3 lutego 2000 (EP 284.656); dokument roboczy Komisji europejskiej „Kobiety i nauka: wymiar płci jako droga zreformowania nauki” SEC (2001) 771 z dnia 15 maja 2001; Rezolucja Rady dotycząca kobiet

pracowanie indywidualnych sposobów radzenia sobie przez kobiety z realizacją ról rodzinnych i zawodowych. Jest to o tyle łatwiejsze, że kobiety przez wieki godziły wiele funkcji jednocześnie, zarówno tych związanych z wychowaniem i opieką nad dziećmi, prowadzeniem domu, jak i pracą w warsztacie, udziałem w życiu kulturalnym, społecznym czy naukowym. Realizacja obu tych ról jednocześnie niekiedy umożliwia kobiecie dalsze kształcanie i doskonalenie zawodowe, ale i wymusza wypracowywanie różnorodnych sposobów radzenia sobie z trudnościami i napięciami w obrębie pełnionych ról. Zdobyta wiedza i doświadczenie pozwalają na znalezienie mniej lub bardziej skutecznych środków zaradczych, które nie dopuszczają do pojawienia się napięć wynikających z pełnionych ról lub łagodzą ich skutki. Kobiety często nieświadomie wykorzystują pewne mechanizmy, które odnaleźć można także w literaturze specjalistycznej. Najczęściej o rozwiązaniu decydują dwa kryteria: kulturowe i subiektywne. Do podstawowych można zaliczyć:

1. Przyjęcie określonego punktu odniesienia, umożliwiającego porównanie własnej sytuacji z analogicznymi sytuacjami innych kobiet¹⁴. Porównanie takie prowadzi do podniesienia samooceny, np. uznania, że choć nie jestem wybitnym naukowcem, to pewnie jestem lepszą żoną czy bardziej troskliwą i kochającą matką w porównaniu z koleżanką z pracy. Ten psychosocjologiczny mechanizm pozwala na obronę własnego „ja”, szczególnie w sytuacji wynikającej z napięcia pomiędzy pełnionymi rolami rodzinną i zawodową. Zapewnia dobre samopoczucie, wzmacnia poczucie własnej wartości i przekonanie o słuszności obranej drogi.

2. Innym sposobem radzenia sobie z silnym napięciem może być określenie tzw. pozycji centralnej¹⁵, czyli określenia siebie w roli, z którą kobieta się najbardziej identyfikuje. Wymaga to uznania sekwencji następujących po sobie ról wyznaczonych przez naturalny porządek. Kobieta włączając taki mechanizm musi uświadomić sobie, że istnieje optymalny czas na podjęcie nauki, pracę, realizację kariery zawodowej, jak i planowanie życia małżeńskiego i rodzinnego. Zrozumienie i zaplanowanie swojego życia łagodzić może przyszłe konflikty ról i świadomą ich realizację. Uznanie faktu, że jedna z ról w danym okresie życia staje się priorytetową i wysuwa się na plan pierwszy prowadzi także do odsunięcia realizacji innych planów na okres późniejszy. W takich okolicznościach nie nastrocza kobiecie większych problemów rozwiązanie dylematu: czy pozostać w domu kiedy dziecko choruje, czy też wyjechać na zaplanowaną konferencję naukową. W tym przypadku kobieta może odwołać się do reguł kulturowych, wskazujących tzw. pozycję naczelną, której nakazy winny być przestrzegane kosztem pozycji podrzędnych, np. „najważniejsza w życiu kobiety jest rola matki” albo „najbardziej liczy się praca”.

3. Kolejnym istotnym środkiem umożliwiającym panowanie nad sytuacją, kiedy pojawiają się różne dylematy wynikające z godzenia ról rodzinnych i zawodowych, jest zerwanie z magicznym myśleniem na zasadzie „samospełniającego się proroctwa”. Odrzuca się takie przeświadczenie, że skoro najwyższe stanowiska akademickie w przeważającej mierze zdominowane są przez mężczyzn, to powołaniem kobiety na

i nauki oraz społeczeństwa oraz kobiet w nauce z dnia 26 czerwca 2001; OJ C199, z dnia 14 lipca 2001; Raport Grupy Helsińskiej dotyczący kobiet i nauki „Polityki narodowe dotyczące kobiet i nauki w Europie”, marzec 2002.

¹⁴ Zob. K. Slany, *O kwestii kobiecej...*

¹⁵ Zob. P. Sztompka, *Socjologia...*

pewno nie jest kariera na uczelni. Odrzucenie tej bariery łączy się z budowaniem przez kobiety wiary w siebie, uruchamia pozytywne myślenie, wzbudza motywację do pracy i chęć samorealizacji.

4. Szczególnie trudne w przypadku kobiet pracujących na wyższych uczelniach jest przyjęcie kolejnego mechanizmu, jakim jest wyraźne oddzielenie ról rodzinnych od pracy zawodowej. W takiej sytuacji musi zostać dokonany wyraźny podział na sferę życia prywatnego i zawodowego. Zatem problemy życia zawodowego nie są przenoszone do domu i odwrotnie¹⁶.

5. Ważnym mechanizmem obronnym w sytuacji napięcia wynikającego z pełnionych ról może być odrzucenie sposobu myślenia: „muszę być najlepsza we wszystkim co robię”. Muszę więc mieć największą liczbę publikacji, osiągnięcia dydaktyczne, a jednocześnie zawsze czas na spacer z dziećmi, podróże i pójście do kina. Pomocne może okazać się uporządkowanie i dokładne zaplanowanie swoich obowiązków na uczelni, np. część okresu wakacyjnego można przeznaczyć na nadrobienie zaległości naukowych, natomiast w czasie trwania roku akademickiego skupić się przede wszystkim na dydaktyce i doskonaleniu swoich kompetencji w tym względzie.

6. Równie trudne jest włączenie kolejnego mechanizmu, jakim jest dążenie do osiągnięcia kompromisu pomiędzy pełnioną rolą zawodową i rolą rodzinną, przez dostosowanie kariery kobiety do tego, co dzieje się w domu¹⁷.

7. Za najbardziej radykalne i jednocześnie najmniej korzystne dla samej kobiety wydaje się rozwiązanie konfliktu polegające na porzuceniu realizacji jednej z ról – pracownika naukowego lub macierzyństwa, ewentualnie wybraniu zawodu dającego możliwość mniejszego zaangażowania w pracę zawodową. W następstwie takich decyzji kobieta może odczuwać frustrację, że nie osiągnęła czegoś istotnego w swoim życiu.

Zakończenie

Przekształcenia, jakie dokonują się w różnych sferach życia kobiety, wyznaczają nowy kierunek zmian również w ich sytuacji zawodowej na wyższych uczelniach. Budowanie akademickiej wspólnoty edukacyjnej, aby nadażyć za rozwojem społecznym, technicznym i postępowaniem wiedzy, musi uwzględnić zwiększony udział kobiet wśród kadry pracowników naukowo-dydaktycznych. Wypracowane zasady szkolnictwa wyższego w zintegrowanej Europie nie mogą jednak stawać się kolejnymi przeszkodami na drodze w ich karierze zawodowej, przede wszystkim zaś nie mogą ich stawiać przed alternatywnym rozwiązaniem, tj. kariera naukowa albo rodzina.

Jedną z naczynych wartości wspólnotowych jest zatem dążenie do rzeczywistego zapewnienia równych praw i równych szans w dostępie do edukacji i kariery naukowo-dydaktycznej. Nieodłącznie wiąże się to z postulatem wspierania integracji ról rodzinnych (głównie macierzyńskich) z rolami zawodowymi kobiety.

Aby hasła te znalazły odbicie w rzeczywistości, zwraca się uwagę na podjęcie wieloaspektowych działań ze strony władz uczelni czy też najbliższego środowiska pracy. Zwiększenie liczby kobiet podejmujących pracę naukowo-dydaktyczną, kobiet na sa-

¹⁶ Zob. K. Slany, *O kwestii kobiecej...*

¹⁷ Tamże.

modzielnych stanowiskach, sprawujących najwyższą władzę na uczelni, kobiet na zmaskulinizowanych wydziałach i kierunkach oraz stworzenie warunków ułatwiających większą aktywność na polu zawodowym otworzy zapewne przed kobietami nowe perspektywy rozwoju naukowego. Warunki te przyczynią się nie tylko do osobistej satysfakcji, ale również do rozwoju wspólnot akademickich.

Wyrażać się to może we wzbogacaniu dorobku naukowego w różnych dziedzinach wiedzy, a szczególnie tych, które dotychczas uchodziły wyłącznie za domenę mężczyzn. Dzięki niektórym specyficznym cechom i odmiennościom psychicznym kobiety na uniwersytetach mogą tworzyć niepowtarzalny klimat, szczególnie w relacjach interpersonalnych ze studentami, w pracy dydaktycznej. Z kolei ich udział we władzach uczelni może przyczynić się do uwzględnienia innego punktu widzenia w reformowaniu szkolnictwa wyższego. Podjęte przez nie funkcje kierownicze mogą przyczyniać się do uwrażliwienia na tę problematykę w kształceniu na poziomie wyższym i respektowaniu praw i potrzeb kobiet.

Bez wątpienia postulowane zmiany otwierają wiele nowych kwestii, na które odpowiedzi możemy poznać dopiero za jakiś czas. W okresie intensywnych zmian szkolnictwa wyższego rodzą się jednak podstawowe pytania: Czy postulowane przeobrażenia dotyczące kwestii kobiet znajdują odbicie w praktyce życia akademickiego? Czy zmiany te wpłyną na oblicze uniwersytetów? Czy wytyczą nowy kierunek w kreowaniu europejskich wspólnot akademickich?